

ACTA DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE SEVILLA

FECHA: 03.04.2025

LUGAR: Sala de Reuniones del Servicio de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Sevilla, sito en la C/ Almansa s/n,

HORA INICIO: 11: 00 horas

HORA FINALIZACIÓN: 14:40 horas.


ASISTENTES:

D. Fernando Díaz Orta	Director General RRHH
D. José Luis García Martín	Delegado Área de Barrios de Atención preferente y Derechos Sociales
D. Ignacio Pérez Royo	Jefe de Servicio de RRHH
D^a Rosa María Siverio Pérez	D.G. De Barrios de Atención Preferente y Servicios Sociales
D^a Laura Martínez Sánchez	D.G. De Empleo, Familia e Igualdad y Asociaciones
D^a María Romero Lineros	Jefa de Servicio de Relaciones Sociales e Inspección
D^a Albina García González	Adjunta Servicio RRHH
D^a Carmen Gálvez Prada	Jefa Sección de Gestión Económico-Presupuestaria
D^a Noelia Ortiz Muñoz	Jefa Ngdo. Tramitación Económico-Administrativa
D. Luís M. Val Morales	Coalición SPPME-A / SAB / SEM
D. Manuel Morcillo Sánchez	Coalición SPPME-A / SAB / SEM
D. José Joaquín Ramírez Álvarez	Coalición SPPME-A / SAB / SEM
D. David Martínez Blanco	Coalición SPPME-A / SAB / SEM
D^a Carmen Garcés Hernández	Coalición SPPME-A / SAB / SEM
D. Jorge Menacho Diz	CCOO
D^a Pilar Fuentes Pérez	CCOO
D. Rafael Román Rodríguez	CSIF
D. Antonio Santín Martínez	CSIF
D. Fco. Javier Ruiz García	CSIF
D. Juan Antonio Medina Molero	UGT
D^a Elisa Fernández Jiménez	UGT
D. Antonio Chamorro Arricruz	UGT
D. Amancio Rodríguez Terrón	Coalición SPLS / USO

En la ciudad de Sevilla, a la hora, día y lugar, arriba señalados, se constituyó la Mesa General de Negociación de Empleadas/os Públicas/os del Excmo. Ayuntamiento de Sevilla y se sometieron a negociación los siguientes puntos del orden del día:

Primero: Aprobación de las actas anteriores de las Mesas Generales de Negociación de Empleadas y Empleados Públicos de 6 de marzo y 27 de marzo de 2025.

1

Código Seguro De Verificación	LLAvGAJLhmKd6XndPEKf1g==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Fernando Diaz Orta Maria Romero Lineros	Firmado	20/05/2025 08:59:26	
Observaciones		Firmado	20/05/2025 08:41:56	
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/LLAvGAJLhmKd6XndPEKf1g==		Página	

Segundo: Modificación parcial de la Relación de Puesto Trabajo del Servicio de la Mujer.
 Tercero: Oferta de Empleo Público 2025 1ª Fase.

Cuarto: Estudio y, en su caso, aprobación del acuerdo referente a la promoción interna del personal funcionario.

Quinto: Plan de Productividad de las Fiestas Primaverales de 2025 (CECOP y Casa Consistorial).

Sexto: Ruegos y preguntas.

El Director General de RRHH da la bienvenida y pasa al primer punto del orden del día:

Primero: Aprobación de las actas anteriores de las Mesas Generales de Negociación de Empleadas y Empleados Públicos de 6 de marzo y 27 de marzo de 2025.

El representante de CSIF quiere realizar aportaciones del acta de la Mesa de EEPP del 6 de marzo, la cual fue a escucharla ayer y quieren realizar unas puntualizaciones literales de lo que se escucha en la grabación pero aún no han podido porque fue ayer cuando la escucharon.

La Jefa de Servicio de Relaciones Sociales e Inspección saca el acta del punto del día a la espera de las "puntualizaciones" de CSIF.

Se procede a votación el acta de la Mesa de EEPP de 27 de marzo.

Coalición SPPME-A / SAB / SEM: Voto favorable.

CCOO: Voto favorable.

CSIF: Voto favorable.

UGT: Voto favorable.

Coalición SPLS / USO: Voto favorable.

Se pasa al siguiente punto del orden del día:

Segundo: Modificación parcial de la Relación de Puesto Trabajo del Servicio de la Mujer.

El Director General de RRHH da la palabra al Delegado de Área de Barrios de Atención preferente y Derechos Sociales para que expliquen esa necesidad de modificación parcial en el Servicio de la Mujer.

El Delegado explica que la modificación es el puesto de psicólogo adscrito al Servicio de la Mujer, es una modificación no hay ningún tipo de eliminación del puesto de psicólogo y se van a modificar sus funciones a desempeñar. Hay que crear la figura de coordinación de los CIAM y subirlo a nivel 27. En virtud de la potestad de autoorganización, se le atribuye una serie de funciones de intervención y otras de coordinación que son totalmente compatibles con el nivel profesional de una titulación de psicólogo del grupo A. Con esta modificación lo que se pretende es cualificar este puesto para subirlo de nivel y dotarlo de una categoría diferente al de psicólogo de coordinador de estos centros, con ello se establece el ejercicio de las funciones propias de su categoría profesional de psicólogo añadiendo además un plus de coordinación con el resto de compañeras psicólogas que ambas funciones son compatibles. Ello es así por la demanda existente desde hace tiempo por parte de los equipos que componen dichos centros, dichos CIAM y sobretodo para la eficacia del servicio que se presta, se entiende que sea necesario un puesto de coordinación de estos centros. Estas funciones fueron asumidas por la Jefatura de Negociado, en este caso de Promoción hasta el año 2020 y a partir de ahí pasaron a depender de la Jefatura de Servicio pero sin que existiera RPT en este caso del Servicio de la Mujer nada en concreto y nada señalado ni siquiera fueran asumidas por un puesto determinado con detrimento tanto para la gestión y para la eficacia del Servicio, ello va unida a la necesidad

Código Seguro De Verificación	LLAvGAJLhmKd6XndPEKflg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Fernando Diaz Orta	Firmado	20/05/2025 08:59:26
	Maria Romero Lineros	Firmado	20/05/2025 08:41:56
Observaciones		Página	2/12
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/LLAvGAJLhmKd6XndPEKflg==		



que tiene el equipo a un puesto de la RPT dado los problemas que vienen planteando en estos centros a fin de ir mejorando mucho la calidad de prestación de este servicio y la eficiencia en la gestión de competencias de los mismos que se lleva a cabo una coordinación para una mejor gestión integral de los servicios que presta los CIAM en la ciudad, fomentando sobretodo la autonomía y la dignidad a la atención de las personas que se atienden en los CIAM, prevención y sensibilización, fomentando diversas actividades, intervención en situaciones de crisis, desarrollo de políticas públicas. Es fundamental la figura de alguien que coordine a fin de conseguir una mayor eficacia y eficiencia en la gestión y por tanto la importancia de estos centros día a día en la gestión que se hace con las mujeres víctimas de violencia de género. Por otra parte es totalmente compatible que este puesto tenga funciones de intervención al menos durante los días de las semanas que consideren oportunos en este caso en los CIAM y la propia persona que lo va a llevar a cabo a fin de conocer de primera mano toda la praxi que ocurre en dichos centros, cuales son sus prioridades, necesidades, conocimientos o demandas lo cual repercutirá en una mejora y conocimiento de las necesidades existentes y mejoras posibles en el futuro de cara de mejorar también los CIAM. Porque tenemos en mente mejorarlos y dotarlos mucho más. Hay que tener en cuenta que las mayores las atenciones se producen en los centros de Sur, Cerro y de Macarena siendo el CIAM de Triana el que se va a transformar, es uno de los centros con menor atención. Este último debido a que al sector al que atiende de la población no tiene tanta demanda psicológica.

El Director General de RRHH da paso a la ronda de las distintas secciones sindicales:

Coalición SPPME-A / SAB / SEM: No tienen nada que decir.

CCOO: No les convence esta modificación. Piensan que se está desmantelado el Servicio de la Mujer. Este problema es complejo y tiene muchas consecuencias, mueren niños. No saben si se debe a que se desconoce el problema de la violencia de género o en realidad partimos de una ideología negacionista de la violencia de género. Ahora es un psicólogo/a otro día ha sido un educador/a pasaron del Servicio de la Mujer a los Servicios Sociales. Ahora esto se ha convertido en un Servicio cuando antes era una Delegación. En el mes de marzo CCOO ha estado recabando datos de como se encuentra el CIAM y el Servicio de la Mujer y se encuentran con 3 CIAM que les faltan 2 profesionales; la psicóloga y la auxiliar administrativo. Y nos encontramos con otro CIAM que le falta 1 profesional, todo esto le parece bastante grave. Hay un SIAM que no tiene auxiliar administrativo desde septiembre 2023, si una mujer tiene fuerzas para llamar al SIAM se encontraran que no le cogen el teléfono. Y ahora se amortiza una plaza de psicóloga para crear una coordinadora.

El Delegado apostilla, psicóloga-coordinadora.

La representante de CCOO explica que el día de antes de la Mesa General de la semana pasada se encuentran una modificación de esta modificación de RPT en la que se propone la coordinadora-psicóloga.

El Delegado vuelve a aclarar que eso es un documento interno en el que se había producido un error y que siempre ha tenido esas funciones. Lo que no se puede es decir cosas que no son ciertas por el chat del Consejo de la Mujer por parte del sindicato de CCOO diciendo que se quiere eliminar la figura de la psicóloga. Cosa que no es cierta.

Otro representante de CCOO dice que no dicen mentiras sino que quieren crear un “puesto orquesta”.

El Delegado considera que se están diciendo cosas muy graves, “el delegado de Igualdad no está comprometido con las mujeres” .

La representante de CCOO indica que si se desmantela el Servicio de la Mujer no está comprometido. Si se encuentra dos puestos de educadores del Servicio de Promoción de la

Código Seguro De Verificación	LLAvGAJLhmkD6XndPEKflg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Fernando Diaz Orta	Firmado	20/05/2025 08:59:26
	Maria Romero Lineros	Firmado	20/05/2025 08:41:56
Observaciones		Página	3/12
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/LLAvGAJLhmkD6XndPEKflg==		



Mujer que pasan a Servicios Sociales , eso le parece que es dismantelar el Servicio de la Mujer. Si de los 8 CIAM de la ciudad de Sevilla hay 6 que están incompletos, eso es dismantelar en Servicio de la Mujer.

El Director General de RRHH le responde que el día 1 tomaron nombramiento diversos auxiliares administrativos y hasta esa fecha por normativa o por silencio administrativo no se ha podido nombrar, cosa que se hará en breve. En cuanto a los psicólogos se está esperando las listas del primer examen y se cubrirán. En cuanto a la Asesora Jurídica está parado en Intervención.

La representante de CCOO indica que en la convocatoria de la Mesa del 27 de marzo se encuentran una modificación RPT Mujer. El día antes del 27 de marzo, estando las secciones de Protocolo de Acoso Sexual de la Comisión de Seguimiento, se encuentran un nuevo correo en el que se modifica la modificación de la RPT del Servicio de la Mujer. Está hablando de correos procedentes de RRHH no está hablando de grupo whatsapp.

El Delegado indica que es un error, que se mandó una sola carilla cuando es por los dos lados.

La representante de CCOO le indica que le sorprende mucho que venga la propuesta de un delegado y que no venga de un Jefe de Servicio y la propuesta que ratifica RRHH. Pregunta ¿una persona que ha consolidado A1-27 vuelve a atender al público? No sabe si está en el Reglamento o no. ¿Cuándo esta persona tenga una baja quien la va a sustituir?

CSIF: son especialmente sensibles con los Servicios Sociales. Los últimos escritos que se han enviado a RRHH es la petición urgente de cubrir 6 vacantes de psicólogos. En esta población tan sensible, los tiempos pueden costar vidas. En la Oferta pública hay una plaza de psicóloga y hacen falta más. No entienden esta figura porque si se mira el Reglamento art 29 pone que la Jefatura de Servicio entre sus funciones tiene la responsabilidad de la decisión, dirección, ejecución, coordinación y control de trabajo de las distintas unidades administrativas del Servicio. Más de la mitad de funciones son propias de la Jefatura, habiendo tantas necesidades de psicólogas base no lo entienden y no les gusta esta modificación. Reclaman que se valore el puesto de AVIS que se les ha disparado las funciones.

UGT: ellos están en la misma línea que están opinando el resto de compañeros de los sindicatos. Están contentos de la creación por fin de un puesto que coordine los CIAM, que llevaban años reclamando pero así no, la amortización de un puesto base, un psicólogo que se jubiló el 8 de marzo. El argumento es que tenía menos cita que otros. Es muy triste que tanto en Servicios Sociales como en el Servicio de la Mujer solo cuente los números. Ya se pasó de una RPT que se quitaron 5 plazas. Es verdad que llama mucho la atención que una adjuntía se vaya a poner a atender al público. Y tienen la información que a las 4 psicólogas que quedan se le han repartido 2 zonas cada una entre ellas Triana.

El Delegado le responde que eso no es así, que las trabajadoras están mal informadas.

La representante de UGT considera que es un inicio del dismantelamiento o debilitación de dicho servicio. Y que luego quiera venderse la implicación o sensibilización... llamativo es.

Coalición SPLS / USO: no niega que pueda ser interesante la creación del puesto, cree que no es la mejor solución quitar a una persona que está a pie de calle. No nos gusta las amortizaciones.

Toma la palabra el Jefe de Servicio de RRHH e indica que la solución que se trae es provisional. Se encuentran con un A1-29 al que no se le puede dar menos que un A1-27 que no teníamos.

Código Seguro De Verificación	LLAvGAJLhmkD6XndPEKf1g==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Fernando Diaz Orta	Firmado	20/05/2025 08:59:26
	Maria Romero Lineros	Firmado	20/05/2025 08:41:56
Observaciones		Página	4/12
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/LLAvGAJLhmkD6XndPEKf1g==		



Provisionalmente la mejor manera es utilizar una de las plazas de psicólogo para transformarlo en A1-27 y poder colocar a esta compañera pero en la cabeza está crear una nueva plaza de psicólogo, que ahora mismo no tenemos. En la oferta se ha metido todo lo que se puede meter de Servicios Sociales; de educadores, de psicólogos, de trabajadores sociales,... Es una solución improvisada, se creará una plaza de psicólogo para devolvérsela al CIAM de Triana, es un compromiso.

La representante sindical indica que han pedido Mesa Técnica 3 sindicatos; CSIF, UGT y CCOO. Y nadie les da Mesa Técnica. Esto se podía haber visto en una Mesa Técnica y buscarle una solución. La solución no es quitar una psicóloga del CIAM Triana. Porque hay menos número en Triana porque había un hombre que se estaba jubilando y estaba cerrando casos.

El Delegado dice que eso no es así que las series vienen desde 2012.

El representante de UGT agradece la explicación de RRHH que si hubiese llegado antes la polémica no hubiese existido. También podía haberse incluido alguna mención de compromiso en el expediente.

Se procede a la votación por parte de las secciones sindicales:

- Coalición SPPME-A / SAB / SEM: Voto favorable.
- CCOO: Voto no favorable.
- CSIF: Voto no favorable.
- UGT: Abstención, con el compromiso que esa plaza se va a crear.
- Coalición SPLS / USO: Voto no favorable.


Toma la palabra el representante de CCOO y pregunta que el lunes estuvieron preguntado por Servicios Sociales y se les indicó desde RRHH que no se les había dado información de la negociación de la modificación de RPT.

El Delegado contesta que cuando los compañeros de RRHH estén más desahogados podrán sentarse a negociar.

El representante de CSIF toma la palabra y agradece, ya que está aquí, la proactividad que existe desde el Área para incentivar y motivar el crecimiento de la misma porque de echo se han sentado con la intención de organizar con muy buena voluntad el escollo principal lo tenemos desde la Delegación de RRHH. Mover plantilla sin implementarla es complicado y más en un servicio que requiere el doble de plantilla, en todos los servicios se requieren el doble de plantilla, se lleva diciendo en varias legislaturas. Se ha hecho una petición de Mesa Técnica no para hablar de miserias sino para hablar de implementaciones. Y una cosa que se echa en falta es que en la oferta pública no viene acompañado de la hoja de jubilaciones. Ni tampoco viene indicado los porcentajes de implemento de tasa de RPT.

Tercero: Oferta de Empleo Público 2025 1ª Fase.

El Director General de RRHH pasa a leer la Oferta de Empleo Público de 2025 en una 1ª Fase, siempre ajustándose como decía el Jefe de Servicio de RRHH a la existencia de la plaza vacante, optimización de plantilla. Se pasa a la ronda de opiniones de las distintas secciones sindicales.

Código Seguro De Verificación	LLAvGAJLhmKd6XndPEKflg==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Fernando Diaz Orta	Firmado	20/05/2025 08:59:26	
	Maria Romero Lineros	Firmado	20/05/2025 08:41:56	
Observaciones		Página	5/12	
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/LLAvGAJLhmKd6XndPEKflg==			

Coalición SPPME-A / SAB / SEM: comentan que usando la ley que regula los bomberos actualmente, el Decreto 36/2025 en su artículo 4 en el punto b) dice que a la categoría de Jefe/a dotación, Inspector/a, Subinspector/a, Oficial o Intendente se accederá por promoción interna o turno libre no indica “y” Piden que se pase a promoción interna para fomentar la carrera profesional.

Otra representante de la Coalición SPPME-A / SAB / SEM indica que una plaza de Oficial 1ª Electricista que se quedó desierta en la estabilización y no aparece en el documento de promoción interna.

CCOO: se lamentan que plazas que van al turno libre se podían a haber intentado meterla en la estabilización. Están de acuerdo con lo que han dicho la Coalición SPPME-A / SAB / SEM de la promoción interna y con la de Oficial 1ª electricista que no aparece. Preguntan por Ayudantes de Jardinería que son vacantes que van a sobrar, ¿irán en una 2ª Fase? Además manifiestan que quieren conocer una tabla donde se muestre las vacantes del año 2024.

El Jefe de Servicio de RRHH les contesta que una tabla es imposible darles pero sí les puede indicar que es la primera vez que viene en Oferta de Empleo Público la parte de la promoción interna y luego pasa a enumerar las jubilaciones que se han producido en el tiempo de la oferta en personal de estructura son: 1 capataz de jardinería, 1 capataz de mantenimiento y conservación, 1 capataz, 1 capataz de estación de autobuses, 2 Jefes Obrero, 1 Oficial 1ª de Admisión, 2 albañiles, 2 Oficial 1ª Auxiliar de tráfico, 3 Oficial 1ª conductor, 4 jardineros, 1 mantenedor, 3 pintor, 1 telefonista, 2 Inspectores, 1 maestro de impresión, 1 maestro de manipulado, 1 maestro de Offset, y en ayudantes 1 de albañil, 3 sanitarios, 3 AVIS, 1 carpintero persianero, 2 electricista, 5 jardineros, 6 porteros, 2 sepultureros y 1 de horno crematorio. Explica que los ayudantes no van en la oferta para dar espacio que se modifique el Convenio para que en la categoría de Ayudante se cubran por Comisión de puestos de trabajo y no promoción interna.

CSIF: reconoce que se ha cumplido la promesa de traer la promoción interna. El apunte realizado anteriormente se debe a que RRHH en la de 2024 tuvo a bien de proporcionar las jubilaciones que se produjeron así como los porcentajes que se podían aplicar de acuerdo con la ley de Presupuestos.

Apuntan que aparecen 4 plazas en oferta pública que se sacan a turno libre y que por la inercia o el carácter habitual que se le viene dando en este Ayuntamiento a la Subescala obrera suelen aparecer en promoción interna. No entienden el obstáculo para poder incluirla en la oferta para poder hacerlas posteriormente.

Otro representante de CSIF indica que quiere matizar dos cosas del colectivo de bomberos; todas las plazas deberían ser todas de promoción interna, por negociación lo que decida la entidad. Los compañeros llevan muchos años esperando esta promoción interna. El segundo punto es que el 10 de abril de 2023 entró en vigor la modificación de la Ley de Emergencias de Andalucía. Ese mismo día se presentó un oficio para que se modificara la plantilla del Servicio de Extinción. La propia Ley de Modificación plantea 4 años para realizar dicha modificación. El 17 de noviembre de 2023, con el actual gobierno se ha reiterado dicha petición. El 29 de enero de 2025 se ha vuelto a reiterar dicha petición.

Queremos saber cómo viene esa modificación en el texto de la OEP, la modificación consiste en cambiar las denominaciones sin haber hecho la modificación de plantilla. No entienden por qué no aparece con la definición que actualmente tienen y estos puestos son: cabo, sargento, suboficial, oficial, Jefe de Sección, Jefe de guardia, Jefe de Departamento o Jefe de Servicio. ¿Cómo se ha hecho? Tampoco saben a quienes corresponde. Por ejemplo el Intendente que según la ley es un A1 le puede corresponder al Jefe de Servicio que está vacante, al Jefe del Departamento de Extinción que está vacante, al Jefe del Departamento de Gestión que está vacante, al Jefe del Departamento de Prevención que está vacante.

Código Seguro De Verificación	LLAvGAJLhmkD6XndPEKflg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Fernando Diaz Orta	Firmado	20/05/2025 08:59:26
	Maria Romero Lineros	Firmado	20/05/2025 08:41:56
Observaciones		Página	6/12
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/LLAvGAJLhmkD6XndPEKflg==		



Toma la palabra el Jefe de Servicio de RRHH y explica que hay que distinguir entre plaza y puesto. En la oferta van plazas. Él está obligado a sacar las nuevas categorías. El Jefe de Departamento del SPEIS ha pasado una propuesta de modificación de la plantilla para llevar a Pleno.

En cuanto al Decreto lo leyó y entiende que el espíritu de la ley es que hay algún cupo para el turno libre. Entendéis que promoción interna, perfecto se saca así pero si alguien recurre y tiene razón habrá que dársela.

UGT: se quieren referir a las plazas de Administración General que se establece un porcentaje de promoción interna que la nueva Ley de la Función Pública Andaluza habla de un mínimo del 25% y nos hemos ido al mínimo por lo que les gustaría que ese porcentaje fuese mayor tanto en TAG como Administrativo. Por unas plazas de ayudante de jardinería que había que sacar a oferta de empleo público y no se ha hecho.

En la banda viene solo ofertada: 1 clarinete, 1 oboe, 1 tuba, 1 bombardino y 1 fagot. Desde la banda se piensa que es mejor aumentar los clarinetes para su funcionamiento.

El Director General de RRHH explica que lo que se va a hacer es una modificación que se quita el oboe y se aumenta a 1 clarinete más.

El representante de UGT también aclara que había 2 plazas de la imprenta; maestro de fotocomposición y reproducción y maestro de impresión que se incluya en la promoción interna.

El Jefe de Servicio de RRHH indica que la promoción interna se aumentará al máximo siguiendo, no la Ley de la Función Pública de Andalucía, sino siguiendo el orden de fuentes, la normativa Básica estatal de Función Pública Local, ahí permite el 50% en Administrativo, el 25% en la Escala Técnica. Se aumentará un poco en Administrativo y Técnico Ayudante de Biblioteca.

El representante del SAB pregunta por la plaza de maestro de impresión Offset.

Coalición SPLS / USO: se adhieren a todo lo que han dichos los compañeros.

El Jefe de Servicio de RRHH comenta que la tasa de reposición les permite ofertar 194 vacantes. Hay que tener en cuenta que las de promoción interna no computan, habría 166, con lo que hay un margen de casi 30.

Hay 173 trabajadores sociales, esos trabajadores sociales en la RPT del Ayuntamiento pueden acceder a algo más de 200 puestos y no todos los puestos están en Servicios Sociales. En la atención al público no hay plazas vacantes pero sí puestos vacantes.

Se tendrá que decidir si a ayudante jardinero se accede por promoción interna.

El Director General de RRHH da paso al siguiente punto del orden del día;

Cuarto: Estudio y, en su caso, aprobación del acuerdo referente a la promoción interna del personal funcionario

Coalición SPPME-A / SAB / SEM: como dijo en la Mesa anterior no solo debe venir la promoción interna vertical sino también la horizontal. En cuanto al temario proponen más que un número, el no volver a examinarse de lo ya examinado.

CCOO: plantean varias preguntas casi todo en la parte del concurso. Se necesita 35 años para el tope de antigüedad.

Código Seguro De Verificación	LLAvGAJLhmkD6XndPEKflg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Fernando Diaz Orta	Firmado	20/05/2025 08:59:26
	Maria Romero Lineros	Firmado	20/05/2025 08:41:56
Observaciones		Página	7/12
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/LLAvGAJLhmkD6XndPEKflg==		



UGT toma la palabra y pasa a explicar la propuesta, ya que ha sido suya. Se va a introducir modificaciones en los procesos de promoción interna que se van a celebrar próximamente. La promoción interna horizontal es legal pero no está desarrollado y será más tedioso el procedimiento para desarrollarlo. Se propone no arreglar el mundo pero sí nuestra propia casa. Esta propuesta va encaminada a facilitar la promoción interna de todo aquel personal del Ayuntamiento que se vaya a presentar a un procedimiento selectivo. Han realizado un estudio de cómo se hace en el resto de Administraciones y el resultado que el del Ayuntamiento de Sevilla es de las más duras. La propuesta que plantean es clara y sencilla: reducción de prueba y reducción de temario. En cuanto al baremo se han ajustado a lo que establece la nueva Ley de Función Pública de Andalucía y al Decreto. La máxima antigüedad se ha puesto en 35 años porque el personal se quejaba de que en los últimos se ha puesto en 6 años y eso en un concurso lo que generaba es privilegiar al personal más nuevo. En un futuro desean poder regular la promoción interna horizontal pero éste es un primer paso para asegurar la carrera profesional.

El representante de CCOO dice que hay aspectos por encima de la Ley.

El Jefe de Servicio de RRHH dice que esto es una propuesta que si se aprueba habrá que realizar el estudio legal que le corresponda.

El representante de UGT explica que el número de tema no ha sido aleatorio ha sido después de estudiar otros Ayuntamientos y quizás se debería no entrar tanto en el número de temas que se exige y más en la calidad del temario. Además son personas que tienen una experiencia en la Administración y que poseen esa titulación.

CSIF: comparten la exposición realizada por UGT

Coalición SPLS / USO: comparten igualmente la propuesta.

El representante de CSIF pregunta con respecto al voto en qué sentido.

El Jefe de Servicio de RRHH explica que es en traer con el espíritu del borrador e incorporando las propuestas que se han dicho traer una propuesta.

El representante de la Coalición SPPME-A / SAB / SEM indica que están de acuerdo con la idea pero no con esos criterios y que le gustaría que llegase también la promoción interna horizontal.

El Jefe de Servicio de RRHH le indica que él también está de acuerdo con el desarrollo de la promoción interna horizontal pero en estos momentos es más realista la propuesta que plantea UGT. Sería una solución transitoria.


Un representante de CSIF propone consultar a la plantilla.

El Director General de RRHH da paso al siguiente punto del orden del día:

Quinto: Plan de Productividad de las Fiestas Primaverales de 2025 (CECOP y Casa Consistorial).

Coalición SPPME-A / SAB / SEM: piden en primer lugar que se apliquen los mismos criterios económicos que a la Policía Local pero como saben que no. Proponen que la intensidad por día laborable debe ser lineal para todo el mundo, es decir, 65,46€. Y no laborable y festivo usar el

Código Seguro De Verificación	LLAvGAJLhmkD6XndPEKflg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Fernando Diaz Orta	Firmado	20/05/2025 08:59:26
	Maria Romero Lineros	Firmado	20/05/2025 08:41:56
Observaciones		Página	8/12
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/LLAvGAJLhmkD6XndPEKflg==		



de la Casa Consistorial que es 126,47€. Y que estas intensidades no dependan del número de horas, que no haya un mínimo de 5 horas. En la Madrugada se debe abonar la doble intensidad más el valor lógico de las horas que echen más 1 día de descanso. El no laborable genere 1 día de descanso como ocurre en Policía Local. Y una figura que les parece extraña en la parte de Casa Consistorial

Es que aparece Conserje o Auxiliar Administrativo. Un auxiliar administrativo no puede suplir las funciones de un conserje.

En el tema de Parques y Jardines en las Fiestas Primaverales solo pueden optar los asignados a Parque

Las Delicias o María Luisa y piden que puedan hacerlo otros parques.

Acreditación para los trabajadores que van a la Casa Consistorial.

El Director General de RRHH explica que en lo que respecta a Parques y Jardines es una cuestión organizativa del Servicio pero se lo trasladará a Parques y Jardines.

CCOO: hay cosas que no entienden. Cuando se habla de la productividad de los Policías se sabe cuánto cuesta. ¿Hoy se sabe cuánto cuesta?

Se nos olvida que los Policías Locales están todos/as obligados a estar en Fiestas Primaverales. Pero en el resto de colectivos es todo aquel o aquella que trabaje ese festivo. Hay compañeros que trabajan el miércoles de Feria y se les paga con festivo no incorporado a Fiestas Primaverales. Por ejemplo LIPASAM hace sus funciones y se les paga con el Plan de Productividad de Fiestas Primaverales, la Policía Local está obligada en Feria y Semana Santa y se le paga con el Plan de Productividad de Fiestas Primaverales pero no tienen que estar en la caseta. Y se está racaneando en festivo no festivo y no se les está aplicando a todos los trabajadores que deben aplicarse, que debería ser a todas las personas que vengan a trabajar en Fiestas Primaverales. Sino no es un Plan de Fiestas Primaverales es un Plan de CECOP. Le gustaría saber cuánto cuesta y cuántas personas realizan este Plan.

El Director General de RRHH le indica el coste del Plan este año es 427.000€ (con formato de Feria corto) y el año pasado fueron 363.000€.

El representante de CCOO pregunta si se ha hecho el cálculo de cuánto costaría la intensidad en vía pública y no vía pública. Desde CCOO se está intentando que todo trabajador/a no haya desigualdades.

El Jefe de Servicio de RRHH explica que siendo él partidario a la igualdad a lo mejor el trabajo en la calle de un Policía Local en Semana Santa no es comparable al trabajo de un bombero en Semana Santa.

El representante de CCOO le responde que la persona que limpia en la Caseta Municipal tiene "tela" y se le paga un festivo 103€.

El Jefe de Servicio de RRHH indica que se debería dejar de comparar con la Policía Local porque son trabajos distintos.

El representante de CCOO entiende lo de la policía, pero no entiende lo que se hace con el resto de colectivos.

Pregunta por qué falta el ITAS

El Director General de RRHH contesta que es un error. ITAS ha sido muy racional a la hora de pedir su productividad.

Código Seguro De Verificación	LLAvGAJLhmkD6XndPEKflg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Fernando Diaz Orta	Firmado	20/05/2025 08:59:26
	Maria Romero Lineros	Firmado	20/05/2025 08:41:56
Observaciones		Página	9/12
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/LLAvGAJLhmkD6XndPEKflg==		



El representante de CCOO continúa con las cuantías deben ser iguales y los festivos deben cobrarse todo el mundo el mismo.
 El día no laborable que se considere festivo.
 Los festivos que sean festivos generen 2 días.
 La nocturnidad no entiende por qué para algunos colectivos es a partir de las 18:00 horas y el resto a partir de las 22:00.
 El Viernes Madrugada debe ser doble festivo.

El Director General de RRHH le apunta que se equipara a día no laborable. El año pasado se llegó a un acuerdo.

El representante de CCOO solicita doble intensidad igual que el SEM. Y el cuadro de compromiso de pago que se pueda cumplir.

La Jefa Ngdo. Tramitación Económico-Administrativa indica que es imposible decir una fecha exacta.

Continúa el representante de CCOO en lo que se refiere a Parques y Jardines se adhiere a lo que ha dicho la Coalición SPPME-A / SAB / SEM.
 En cuanto al tema de mantenimiento habla que tiene que ser un capataz o Jefe Obrero y en el caso de electricista cómo se va a hacer.
 Están en la misma línea con el caso del Conserje o auxiliar administrativo de la Casa Consistorial.
 El año pasado en Feria tuvimos 6 ordenanzas y este año se han reducido a 3.
 Los festivos se paguen.

CSIF: no en todas las Áreas se ha consultado con la totalidad en el servicio que se va a prestar, quiere decir, que hay algunas Jefaturas de Sección y algunos mandos que no han sido consultados para valorar cuanto y de cómo se va a prestar el servicio. Entiende que en algunos Servicios la premura le ha venido y han tirado de la propuesta del año pasado o lo han hecho a la ligera. No todas las Áreas han valorado adecuadamente.
 El incremento de gasto no indica que se está haciendo especial atención sino que años anteriores no se tuvieron en cuenta. Se mejora la calidad.
 Coinciden con la propuesta de la SPPME-A / SAB / SEM y se suman a mantener una especial intensidad fija en día laborable al margen de las horas que se trabaje, se envió una propuesta a RRHH, también se mandó una especial intensidad fija en los días no laborables y la compensación del festivo de descanso y también se mandó los valores efectivos, ellos si realizan una diferencia entre los distintos grupos igual que se hizo cuando se aprobó recientemente el valor del festivo para el día 28 de febrero partiendo con 105 € del grupo E y de ahí subiendo igual que se hacía el día que se valoró el festivo del día 28 de febrero. También se hacía una propuesta que la nocturnidad comenzara a las 20:00 horas con el incremento que corresponda y doblando intensidad.
 En cuanto a las fechas de pago nos ceñimos a lo que dijo el Delegado de RRHH.
 No ha venido nadie de los Servicios ni del CECOP para defenderlo y no van a entrar a debate con RRHH.
 Pero sí quieren decir que hay que facilitar a los compañeros los medios de asistencias que vayan a realizar sus funciones.
 El personal voluntario que vaya a realizar estas tareas debe abrirse en los Servicios implicados. Establecer mínimos.
 Hay Servicios que no han tenido en cuenta cómo se van a realizar dichos desplazamientos. Hicieron llegar una propuesta a RRHH el día 26 de marzo, en la que se incluye que se tenga en cuenta el Negociado de Obras Técnicas con medios propios.

Código Seguro De Verificación	LLAvGAJLhmkD6XndPEKflg==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Fernando Diaz Orta	Firmado	20/05/2025 08:59:26
	Maria Romero Lineros	Firmado	20/05/2025 08:41:56
Observaciones		Página	10/12
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/LLAvGAJLhmkD6XndPEKflg==		



Hay otra propuesta que se registró el día 28 de marzo con Parque Móvil. Se comenta porque no se haya reconocido años anteriores no quiere decir que la necesidad no exista. Reconocer la intensidad de los conductores/as del Parque Móvil y de otras figuras. Y piden que se les reconozca.

En relación con el resto de propuestas, en algunos casos se hablan de paquete de horas extras y pregunta en qué horario.

Se reitera a lo que ya han dicho en cuanto a la fecha de pago.

UGT: se adhieren a la SPPME-A / SAB / SEM en cuanto a Parques y Jardines y en relación a los mismos criterios de Policía que se aplique al resto de colectivos. Lanzan la propuesta de que se recoja por escrito la productividad por trabajo en día festivo a una única cantidad que se establezca para todas las categorías y que quede recogido como un acuerdo del Convenio y Reglamento, sin distinguir grupo ni categorías. Proponen que el concepto especial de intensidad es extensible a todo trabajador que realice sus funciones en vías públicas.

No entran a valorar los servicios solicitados por el CECOP pero sí quieren dejar constancia que hay servicios que no están incluidos como los Inspectores de Consumo.

Todos los días de Semana Santa y Feria se consideren festivos para todo el personal que trabaje en vía pública.

Coalición SPLS / USO: no entienden el día que es laborable se paga menos, ese compañero ha estado trabajando por la mañana y luego trabaja por la tarde, es una cosa muy curiosa. Ese día piden que sea festivo.

No entienden que para uno haya una nocturnidad a una hora y a otros otra. A parte piensan que se debe subir porque la subida del año pasado creen que es muy poco.

Otra cosa que tampoco entienden que en Fiestas Primaverales no se cobra una gran diferencia con un festivo como el 15 de agosto por ejemplo.

En cuanto a compromiso de pago, a un compañero se le pagó en febrero.

Toma la palabra la Jefa de Sección de la Gestión económico-presupuestaria y explica que en situación normal se tardan 2 ó 3 meses. Lo que ocurre es que los listados de las Productividades vienen mal y se les debe requerir a los servicios.

En Parques y Jardines dicen que los compañeros con medios propios se incluyan así como personal de osorno y personal de limpieza en las Fiestas Primaverales.

EL Director General de RRHH explica que es la misma propuesta que se votó el año pasado.

El representante de SEM pregunta si se va a considerar alguna de las propuestas que se han hecho.

El Director General de RRHH explica que puede equiparar Casa Consistorial con CECOP.

¿Y la doble intensidad de la Madrugada? Pregunta el representante de SEM.

El representante de CSIF solicita que se tenga en cuenta también el festivo.

Se produce una serie de recriminaciones si se han valorado por parte de RRHH de las propuestas que se enviaron.

A lo que le responde El Director General de RRHH que la idea era una mejora que consistía en valorar el precio hora a precio de Policía Local. Ahora con estas mejoras que ha aceptado se mejora la media.

El representante del CSIF indica que la premura es necesaria pero en la primera semana de febrero tenían que estar sentados.

Código Seguro De Verificación	LLAvGAJLhmkD6XndPEKf1g==	Estado	Fecha y hora
Firmado Por	Fernando Diaz Orta	Firmado	20/05/2025 08:59:26
	Maria Romero Lineros	Firmado	20/05/2025 08:41:56
Observaciones		Página	11/12
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/LLAvGAJLhmkD6XndPEKf1g==		



La Jefa del Servicio de Relaciones Sociales e Inspección indica que se ha traído una mejora y que si no se aprueba esta propuesta se aplicará la del año pasado.

El representante del SEM insiste que lo que se está pidiendo es asumible.
 El representante de CSIF insiste que el Sr Delegado de RRHH tiene un sesgo de trato.

El Director General de RRHH da paso a la votación:

Coalición SPPME-A / SAB / SEM: Voto no favorable.
 CCOO: Voto no favorable. Realiza diversas puntualizaciones como es el coste del contrato zoo-sanitario.
 CSIF: Voto no favorable.
 UGT: Voto no favorable.
 Coalición SPLS / USO: Voto no favorable.

Sexto: Ruegos y preguntas.

CCOO: pregunta por la banda. La respuesta es que se hizo un requerimiento a Fiestas Mayores, se envió a Intervención.

Pregunta por los peones.

El refuerzo de 38 contratos de peones.- Informados por Intervención, 14 vacantes no disponibles, el plan de choque no se puede aprobar por ley.

Acumulación de tarea termina el 15 de mayo.


CSIF: ¿Se ha recibido una propuesta de RPT de Edificios Municipales?

El Director General de RRHH le contesta que no.

Realizan el ruego de que se cuelguen las actas en el tablón de edicto una vez aprobada.
 Derechos de Imagen de la Banda de Música, quién la tiene.

UGT: Comisiones de servicio de la agencia tributaria. Entendemos que tendrían que cubrirse por concurso de traslado. El personal de la Agencia es personal activo, no debería permitirse.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión.

Código Seguro De Verificación	LLAvGAJLhmkD6XndPEKflg==	Estado	Fecha y hora	
Firmado Por	Fernando Diaz Orta	Firmado	20/05/2025 08:59:26	
	Maria Romero Lineros	Firmado	20/05/2025 08:41:56	
Observaciones		Página	12/12	
Url De Verificación	https://www.sevilla.org/verifirmav2/code/LLAvGAJLhmkD6XndPEKflg==			